

Renouvellement de l'offre de conseil au Nord Cameroun : Le rôle déterminant du conseiller

P. Djamena¹, M. Havard², J. Wey²

¹ African Conservation Tillage Network (ACT), Ouagadougou, Burkina Faso, email : djamenana@yahoo.fr

² CIRAD, UMR Innovation, Montpellier France



Colloque SFER "Conseil en agriculture : acteurs, marchés, mutations "

14 et 15 octobre 2010 – AgroSup Dijon, 26 boulevard Docteur Petitjean 21079 DIJON
France

Résumé

En Afrique Subsaharienne, les transformations et les défis du secteur agricole obligent les organismes d'appui à renouveler leur offre de conseil, en évoluant de la prescription vers l'accompagnement. Cette évolution n'est possible que si les acteurs chargés de la mise en œuvre du conseil développent les capacités d'adaptation. L'expérimentation du conseil à l'exploitation familiale (CEF) par la Société de développement du coton du Cameroun (Sodécoton), alimente la réflexion sur ces défis, en termes de formes de conseil à promouvoir et de transformations du travail des agents d'appui vers les métiers de conseillers. Cette société, tout en gardant son dispositif de base développe depuis 6 ans une nouvelle offre de conseil pour : i) aider les producteurs à améliorer leurs performances technico-économiques en les amenant à s'interroger sur leurs pratiques et ; ii) améliorer l'efficacité des agents d'appui en matière de conseil en développant leurs capacités organisationnelles et d'analyse. Les producteurs et les agents montrent un engouement pour la nouvelle offre de conseil, et leurs relations s'améliorent. Mais les agents mettent en œuvre la démarche de manière approximative, et restent plus portés à la prescription de messages techniques qu'à l'écoute des paysans. Leur compréhension du CEF malgré un intérêt manifeste est insuffisante, leur formation initiale est peu compatible avec le CEF, et le poids des habitudes de travail est très prégnant. Ces bouleversements sont source d'insécurité pour les agents et sont vécus comme une remise en cause de leurs fonctions, et d'un statut social auquel ils sont attachés. Le cheminement de l'évolution des agents d'appui vers les fonctions de conseillers, et leur insertion dans les schémas institutionnels actuels et à venir, sont donc les thématiques sur lesquelles des réponses devront être apportées rapidement pour pérenniser la dynamique enclenchée avec le CEF.

Mots clés. Conseil à l'exploitation familiale, apprentissage, compétences, Nord Cameroun.

Introduction

En Afrique Subsaharienne, les capacités de prise de décision des producteurs doivent être améliorées pour leur permettre d'assurer la durabilité de leurs exploitations. L'approche descendante du conseil agricole fort usitée par le passé est inopérante pour relever ce défi (Davis, 2008 ; Wallace, 1997). L'heure est au renouvellement de l'offre de conseil avec un recentrage sur l'accompagnement des agriculteurs dans le raisonnement des ajustements nécessaires pour améliorer leurs situations. Cette transformation s'observe même dans les structures qui ont gardé un dispositif encore très hiérarchisé (Djamen *et al.*, 2003 ; Faure et Kleene, 2004). Toutefois, la mise en œuvre du conseil agricole pose aux acteurs le problème fondamental de la stratégie, des moyens et plus particulièrement des compétences à mobiliser pour évoluer d'un système fortement orienté vers la prescription, à un autre dont les principes sont l'écoute et la construction participative des solutions dans un processus d'apprentissage plus ou moins long.

La Société de développement du coton du Cameroun (Sodécoton) utilise depuis des décennies un schéma d'appui pyramidal et très hiérarchisé pour diffuser des messages techniques auprès des producteurs. Cependant, elle perçoit de plus en plus la nécessité de s'adapter aux évolutions. Elle voit dans le conseil à l'exploitation familiale un outil intéressant pour faire évoluer ses démarches d'intervention et responsabiliser davantage les producteurs. L'objectif de cette recherche était d'analyser le rôle et les fonctions des agents chargés du conseil dans le dispositif de la Sodécoton, dans son cheminement d'évolution du prescriptif vers le participatif, et d'en dégager des enseignements pour la pérennisation de la dynamique de conseil enclenchée.

Méthodologie

Le contexte

Au Nord Cameroun, la filière cotonnière, moteur de développement de la région est en crise. La production de coton qui implique environ 300 000 producteurs organisés en 1800 groupements est passée de 300 000 tonnes en 2004 à 138 000 tonnes en 2008 (Mbétid *et al.*, 2010). Les structures d'exploitation sont atomisées. La famille, composée de 6 personnes en moyenne dont 3 actifs, est la principale source de main d'œuvre. Moins de 30% des producteurs sont équipés en traction animale et les surfaces cultivées sont donc relativement faibles : en moyenne 2 ha dont plus de la moitié en céréales et 15 à 20 % en coton. Ces systèmes ne permettent pas de satisfaire pleinement les besoins des exploitations : 50 à 60 % connaissent des problèmes de soudure alimentaire et les revenus faibles, compris entre 200 et 300.000 Fcfa¹ annuels, impliquent une culture du crédit (Djamen *et al.*, 2003). Les marges de manœuvre en termes de choix et de conduite de l'exploitation sont très réduites.

La Sodécoton est la principale structure d'appui aux producteurs du Nord Cameroun à travers des groupements de producteurs (GP). Son dispositif de conseil est pyramidal avec trois grands maillons. De la base au sommet, on distingue les Chefs de Zone (CDZ), les Chefs de Secteurs et les Chefs de Région (CDR). En 2008 on comptait 263 CDZ, 39 CDS et 9 CDR.

Dans cette recherche, nous sommes intéressés particulièrement aux fonctions des CDZ car ce sont eux qui sont en contact direct avec les producteurs, avec pour rôle de mettre en œuvre le conseil. Historiquement, le CDZ est chargé d'apporter un conseil technique vulgarisant des

¹ Un euro = 655,95 Fcfa

techniques de production essentiellement au niveau de la parcelle par des démonstrations, des champs d'essais, des visites organisées. Il a plusieurs fonctions qui le mettent au cœur des activités Sodécoton.

- suivi des producteurs de coton « planteurs » sur le terrain avec visite des parcelles ; les thèmes abordés avec les producteurs sont généralement définis sur la base des itinéraires techniques et des notes de services ; il en découle une tendance vers la diffusion des messages d'un GP à l'autre, et d'une année à l'autre.
- collecte des prévisions des GP en surfaces cultivées et intrants pour la campagne à venir ;
- recensement des surfaces cultivées (coton, maïs, vivrier) ;
- gestion des crédits pour les GP et rédaction des rapports sur chaque tâche effectuée, notamment la distribution des intrants et la commercialisation du coton ;
- vulgarisation, tâche dans laquelle s'inscrit le conseil à l'Exploitation Familiale (CEF)

Le manque d'adaptation des interventions selon les besoins prioritaires des producteurs engendre chez ces derniers une certaine lassitude. Les agents sont plus attachés à la réalisation des actions prévues qu'à l'efficacité réelle des actions, car c'est sur cette base qu'ils sont évalués. Ce modèle de vulgarisation assez commun aux sociétés cotonnières d'Afrique francophone accordent peu de place au renforcement des capacités des producteurs, ces derniers restent peu enclins à formuler de réelles demandes d'appui conseil (Djamen et *al.*, 2003).

Ce dispositif a donné par le passé des résultats probants comme le doublement des rendements en coton à la fin des années 70. Mais, depuis une dizaine d'années, la filière cotonnière vit des évolutions importantes. Les messages techniques ne passent plus, créant une lassitude chez les CDZ. Les performances technico-économiques des exploitations se détériorent. Le dysfonctionnement des marchés des produits agricoles s'accroît tandis que le prix des intrants connaît une tendance haussière. L'idée de la privatisation de la Sodécoton est toujours latente. La Sodécoton voit dans l'approche de conseil basée sur le participatif un outil pour s'adapter aux évolutions de la filière, en renforçant le professionnalisme et l'efficacité des pratiques d'intervention des agents en lieu et place du caractère paternaliste et des rapports ordonnateurs/exécutants encore observés à l'heure actuelle. Elle expérimente depuis 2003, une démarche de conseil dérivée de l'approche de conseil aux exploitations familiales (CEF) développée par le Pôle de Recherche Appliquée au Développement des Systèmes Agricoles d'Afrique Centrale –Prasac- (Djamen et *al.*, 2003).

L'objectif de la Sodécoton est de faire évoluer les approches de ses agents afin que ceux-ci aident plus efficacement les producteurs dans l'amélioration de leurs performances techniques et économique. Il est attendu que la nouvelle offre de conseil puisse permettre aux agents d'être plus efficaces, et donc bien organisés et pertinents dans leurs interventions qui doivent viser les difficultés réelles des producteurs. Ces dernières varient suivant les producteurs et souvent d'une campagne agricole à l'autre. Cette option suppose que les agents aient plus de marge pour la prise d'initiative et de bonnes capacités d'analyse pour adapter leurs messages.

Au niveau des producteurs, la nouvelle approche de conseil testée par la Sodécoton est centrée sur le lien entre pratiques mises en œuvre (prévision, itinéraire technique, décisions tactiques face aux aléas) et résultats obtenus (production, marge brute etc.). Elle comprend trois étapes déclinées en modules de formation, réalisés en animation de groupe, à destination des agents et des GP :

- préparation de la campagne agricole (PPC) : estimation des besoins alimentaires et monétaires à satisfaire, choix de l'assolement et estimation des niveaux de production, choix des itinéraires techniques et estimation des besoins en intrants ;
- suivi des cultures (SCL) : ajustements tactiques (assolement, itinéraires techniques), collecte des données à l'aide la fiche de suivi des cultures, visites d'échanges thématiques avec d'autres producteurs ;
- bilan et analyse technico-économique (BAN) ; comparaison entre les prévisions et les résultats, analyse de l'itinéraire technique suivi, analyse économique (marge brute), résolutions pour la prochaine campagne.

L'analyse du dispositif et du rôle des agents

Des enquêtes ont été conduites auprès de 28 CDZ et de 115 agriculteurs choisis de façon aléatoire parmi ceux qui participaient aux activités de conseil. Les entretiens étaient centrés sur leur niveau de maîtrise du contenu et d'application des trois modules développés (PPC, SCL et BAN). Une grille de notation, allant de 0 à 10 a été utilisée, les notes étant regroupées selon trois niveaux : faible maîtrise (0-3), maîtrise moyenne (4-6) et maîtrise élevée (7-10). Sur la base des résultats de ces enquêtes, du suivi des activités sur le terrain et des échanges avec les responsables de la Sodécoton impliqués dans l'expérience, les rôles et fonctions des CDZ, agents en charge du conseil dans le dispositif Sodécoton, ont été analysés.

Résultats

Les enquêtes mettent en évidence que les CDZ maîtrisent relativement bien les formations sur les trois modules de conseil, mais rencontrent de réelles difficultés dans la mise en œuvre des activités de conseil aux groupements de producteurs, ce qui se ressent sur la faible appropriation des trois thèmes de conseil par les producteurs.

Les CDZ maîtrisent relativement bien les formations reçues sur le conseil mais ont du mal à les mettre en pratique

En 2007, les CDZ qui participaient à la mise en œuvre des activités de conseil totalisaient en moyenne deux années d'expérience avec cette nouvelle approche de conseil. Ils avaient en moyenne 48 ans avec 17 années à la Sodécoton. 90% parmi eux ont fait des études secondaires. Les CDZ maîtrisent bien le contenu du module suivi des cultures qui est proche du suivi (contrôle) des parcelles et des itinéraires techniques qu'ils ont l'habitude de faire (Tableau 1). Ils maîtrisent assez bien le module préparation de la campagne agricole. En revanche, ils ont d'énormes difficultés sur le module bilan et analyse de la campagne agricole qui constitue pourtant la base de l'opérationnalisation de la nouvelle offre de conseil.

Tableau 1. Répartition (%) des CDZ (N=28) selon leur maîtrise du contenu des différentes formations

Maîtrise	Faible	Moyenne	Elevée	Total
Préparation de la campagne agricole	21,4	64,3	14,3	100
Suivi des cultures	7,1	53,6	39,3	100
Bilan et analyse de la campagne agricole	39,3	50,0	10,7	100

La maîtrise relative des formations contraste avec de réelles difficultés dans la mise en œuvre (Tableau 2). Les CDZ conduisent mieux le PPC que le SCL qui est encore souvent perçu comme un moyen de vérification du respect des itinéraires techniques recommandés qu'un moment d'échanges avec le producteur sur l'état des cultures. 25% des CDZ ne conduisent pas, ou trop tardivement, les séances de conseil sur le bilan et l'analyse technico-économique,

à cause de leurs difficultés de programmation, de la mauvaise qualité du remplissage voire de l'absence des fiches de suivi des cultures que doivent remplir les producteurs.

Tableau 2. Répartition (%) des CDZ en fonction de leur maîtrise de la conduite des activités de conseil

Maîtrise		Faible	Moyenne	Elevée	Total
Conduite des modules	Préparation de la campagne agricole	28,6	42,9	28,5	100
	Suivi des cultures	46,4	32,1	21,5	100
	Bilan et analyse de la campagne agricole	67,9	28,6	3,5	100

Lors des séances sur le BAN, les CDZ posent des diagnostics sans une vue globale du déroulement de la campagne agricole. Un faible rendement en coton est rapidement attribué au non respect de la dose d'engrais minéral, alors que l'itinéraire technique suivi par le producteur montre aussi que d'autres facteurs tels que les retards importants de semis et sarclages peuvent affecter le rendement. Le lien n'est pas toujours fait entre la solution proposée par le CDZ et la situation réelle du producteur. Pour ce dernier, le conseil formulé ressemble plus à une injonction qu'à une solution réellement pertinente et accessible.

Néanmoins, les CDZ perçoivent des avantages de ce conseil. Les rapports avec les producteurs s'améliorent : « *Le CDZ n'est plus cet encadreur rude avec les planteurs, [...] les planteurs ne nous fuient plus, ils viennent vers nous parce que nous causons librement avec eux* ». La représentation de leur métier évolue et ils se disent plus enclins à prendre des initiatives « *avant on travaillait comme les automates [...]* »

L'appropriation des thèmes de conseil par les producteurs est faible

La mise en œuvre approximative du conseil par les agents se traduit par des difficultés de compréhension et une faible appropriation chez les producteurs (Tableau 3). Les producteurs sont plus intéressés par le PPC Mais plus de la moitié des producteurs ne se sont pas appropriés le SCL et le BAN à cause des difficultés des CDZ dans la conduite de ces deux modules, mais aussi de leur faible niveau d'éducation qui ne permet pas à bon nombre d'entre eux de remplir la fiche de suivi des cultures et de faire les calculs économiques.

Tableau 3. Répartition (%) des producteurs en fonction de leur maîtrise des activités de conseil

Maîtrise	Faible	Moyenne	Elevée	Total
Préparation de la campagne agricole	19,1	53,0	27,9	100
Suivi des cultures	47,8	31,3	20,9	100
Bilan et analyse de la campagne agricole	68,7	25,2	6,1	100

La faible maîtrise du BAN contraste avec un intérêt pour les analyses économiques et la comparaison des performances entre exploitations. Cette comparaison permet aux producteurs d'échanger sur leurs pratiques, et de faire le rapprochement entre la diversité de leurs itinéraires et l'écart entre leurs résultats. Certains paysans lettrés font eux-mêmes leurs calculs économiques, mais peu d'entre eux mettent en relation les résultats économiques et la conduite technique des cultures.

Cette analyse montre que malgré l'engouement des agents et des producteurs, l'opérationnalisation de la nouvelle offre de conseil rencontre de sérieuses difficultés. Ces

premières années ont plus engendré une sensibilisation des agents et des producteurs sur certains des principes de la démarche qu'une réelle modification de leurs pratiques.

Discussions

Le manque de ressources humaines adéquates, et de conditions favorables à leur épanouissement freinent l'appropriation du CEF par le dispositif de la Sodécoton qui souhaite cependant en poursuivre la mise en œuvre.

Conseiller : des compétences à forger, un statut à établir

La plus grande difficulté dans la mise en œuvre du conseil réside du côté des ressources humaines et de leur organisation. En effet, la forte hiérarchisation des rapports entre collaborateurs, les faibles capacités organisationnelles et de prises d'initiatives des agents, ainsi que leur longue expérience dans la prescription sont peu compatibles avec les tâches et activités d'un conseiller exigées par les approches participatives, comme le CEF. Les agents qui participent à la mise en œuvre de la nouvelle offre de conseil chez les paysans sont appelés à modifier profondément leurs modes d'intervention : il s'agit donc d'un processus mutuel conduisant à l'élaboration d'une nouvelle forme de relation conseiller/paysan et qui ne peut donc être que progressif. Développer la réflexion chez les paysans, les encourager à être plus critiques, être davantage à l'écoute de leurs préoccupations et s'adapter à leurs demandes sont des pratiques tout à fait nouvelles pour ceux qui vont devenir des conseillers.

Le conseiller, dans l'approche testée par la Sodécoton, est au cœur du dispositif. C'est en quelque sorte un homme-orchestre car il assure les fonctions de formateur, d'animateur (au niveau du groupe), de facilitateur et de conseiller. Doté d'une expérience de terrain, le conseiller doit posséder des connaissances pratiques en agronomie générale et de bonnes aptitudes pédagogiques lui permettant de réaliser un travail d'écoute et de diagnostic. Un animateur de niveau scolaire moyen, Brevet d'études du premier cycle (BEPC), peut prendre en charge les activités de conseil sur le PPC, le SCL, tandis que le niveau Bac est requis pour les calculs économiques demandés pour le BAN (Djamen et al., 2003). Le conseiller doit aider le producteur à trouver la « paire de souliers qui lui convient » (Parent, 1993) dans une démarche itérative et interactive. Le niveau de formation est bien entendu un élément important à prendre en compte mais d'autres critères, comme accepter la remise en cause de ses pratiques, et conditions (reconnaissance, appui technique) doivent être réunis pour que les agents d'appui actuels deviennent de véritables conseillers. Ceci rejoint ce que Chombart de Lauwe écrivait en 1969 à propos des conseillers de gestion : *« que de qualités sont nécessaires (...) Où trouver des hommes possédant toutes ces aptitudes ? La plus grande difficulté sera du côté des hommes, non pas des agriculteurs (...) mais des vulgarisateurs »*.

Enfin, le métier de conseiller n'est pas figé à un rôle d'homme-orchestre, car la diversité croissante des situations de conseil se traduit par l'évolution des tâches et des types de conseillers, comme c'est le cas dans le programme Amélioration de la compétitivité des exploitations familiales agropastorales (ACEFA) du Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural (MINADER) : des conseillers de groupements de producteurs (CGP), des conseillers techniques spécialisés en productions animales (CTS-PA) ou végétales (CTS-PV) et des conseillers en gestion des EFA (CGE) et des organisations (CGO).

Les agents semblent assez conscients de leurs lacunes

A l'issue de ces premières années d'expérimentation du conseil, les CDZ semblent assez conscients de leurs points forts et de leurs lacunes pour être un conseiller (tableau 4).

Tableau 4. Compétences d'un « bon conseiller », points forts et lacunes vus par les CDZ eux mêmes

1. Les qualités d'un « bon conseiller » :

- promptitude à écouter ;
- honnête, objectif et ponctuel ;
- compétence (c'est-à-dire une bonne connaissance et la maîtrise technique, mais aussi une connaissance des approches pédagogiques et de la démarche participative) ;
- avoir le souci de faire évoluer les planteurs ;
- être dynamique, patient, moins coléreux, persévérant ;
- être diplomate, organisé, informé (être au courant des nouvelles techniques de production ; des nouvelles références techniques des changements en cours dans les filières agricoles) ;

2. Les qualités qu'ils estiment posséder déjà :

- bonne compétence technique ;
- souci de faire évoluer les planteurs ;
- honnêteté ;
- bien informé ;
- dynamisme.

3. Les qualités qu'il leur reste encore à acquérir :

- promptitude à écouter ;
 - persévérance ;
 - organisation, tolérance et diplomatie ;
 - maîtrise des approches pédagogiques et des techniques d'animation ;
 - ponctualité.
-

Parmi les lacunes relevées, il y en a qui peuvent être comblées par le biais des formations, comme la maîtrise des approches pédagogiques et des techniques d'animation, ou encore des capacités d'organisation. D'autres par contre seront plus difficiles à surmonter car elles résultent des habitudes acquises au fil des ans, c'est le cas de la promptitude à écouter. En effet, pendant longtemps, les rapports entre agents d'encadrement et paysans ont été très verticaux et directifs. Nombre d'agents ont encore du mal à accepter la remise en cause de ces approches qui bien qu'ayant permis d'obtenir des résultats s'avèrent de plus en plus inadaptées au contexte actuel.

Ensuite, le positionnement social du conseiller est important, car certains agents s'inquiètent de perdre leur titre de « chef de zone » pour celui de « conseiller ». Mais plus que la perte de leur statut social, les agents craignent que l'évolution vers la nouvelle approche de conseil va s'accompagner d'une perte de certaines de leurs indemnités et primes auxquels ils avaient droit suivant le niveau de réalisation des objectifs en termes de production et du dégraissage des effectifs. Cette inquiétude pourrait s'estomper si la transformation de leurs tâches est suivie d'une amélioration de leurs conditions de travail.

Le conseil remet en cause les acquis des agents

Dans les sociétés nord-camerounaises, les relations entre individus sont majoritairement appréhendées par l'autorité d'un chef sur un subordonné. Dans le domaine professionnel, cette organisation pyramidale avec le paysan en bout de chaîne, simple exécutant des consignes reçues, conforte cet état de fait au même titre que la perception de l'agriculture, activité subie et non choisie. La forte proportion de paysans analphabètes justifie par ailleurs pour certains agents mais aussi les producteurs, le fait que le savoir se trouve bien du côté des vulgarisateurs. L'encadrement devient une sorte « d'autorité à caractère technique » à laquelle il est confortable de se soumettre, ce qui permettra de l'interpeller ultérieurement sous forme de doléances.

Dans un tel contexte, l'intégration d'une approche basée sur le dialogue génère chez les agents des défis et des inquiétudes sur le plan technique, organisationnel et social. Au plan technique, la question est celle des outils et méthodes pour faire émerger la demande d'appui et élaborer des solutions de façon participative avec les producteurs ? L'attentisme de ces derniers ne signifie pas une absence de demande, mais indique plutôt comme le remarquaient Magne et Ingrand (2004) la nécessité pour les agents de disposer d'outils et de méthodes efficaces pour construire la demande et élaborer avec les producteurs des solutions adaptées à leurs situations. Au plan organisationnel, bien que l'on ne soit pas encore dans une logique d'individualisation totale du conseil, la prise en compte de la diversité de situation se traduit par la nécessité pour les agents d'être mieux organisés pour répondre aux différentes demandes. Ce défi est d'autant plus important que la démarche de conseil n'est pas encore généralisée à tous les groupements de la zone cotonnière. Les agents ont tendance à faire passer au second plan les activités de conseil, parce qu'elles sont encore perçues comme des tâches supplémentaires dans un emploi du temps déjà bien chargé, et parce que le travail des agents n'est pas libellé en terme de résultats ou objectifs à atteindre mais plutôt en tâches à réaliser (réunions à tenir, démonstrations à faire, superficies et rendements en coton). Plus de 60% d'entre eux organisent moins de séances que le nombre recommandé pour une bonne maîtrise de conseil par les producteurs. Comme dans les travaux de Feder *et al.* (1999), le ratio conseiller/nombre de producteurs est déterminant. Le ratio moyen actuel d'un CDZ pour 1 000 producteurs est peu compatible avec une réelle démarche d'accompagnement qui par essence exige plus de temps.

Au plan social, l'évolution vers les approches participatives est perçue par les agents comme « une prise de pouvoir » par les producteurs. Ils trouvent que le titre de « Chef » qui implicitement marque une suprématie morale et technique est plus valorisant que celui de conseiller qui exige qu'ils échangent librement avec des paysans longtemps considérés comme « ignares ».

Conclusion

L'option de la Sodécoton de renouveler son dispositif de conseil apparaît comme une nécessité au regard du contexte. Mais cette la réforme lui paraît lourde et risquée. Aussi, elle a opté pour des ajustements prudents et maîtrisés de son dispositif actuel et intègre progressivement, au gré de ses possibilités, certains principes de la nouvelle démarche de conseil plutôt que de l'appliquer de façon intégrale. La dynamique semble enclenchée, incitant la Sodécoton à poursuivre l'expérience.

Les agents et les producteurs montrent un engouement pour cette forme de conseil. Mais, ces premières années ont plus engendré une sensibilisation des agents et des producteurs sur certains des principes de la démarche qu'une réelle modification de leurs pratiques. Les agents sont plus enclins à prendre des initiatives et les rapports d'autorité s'estompent faisant progressivement place au respect mutuel et au dialogue. Les bouleversements occasionnés par la mise en œuvre de ce conseil sont sources d'insécurité et sont vécus comme une remise en cause de leurs fonctions, et de leur statut social. Le cheminement de l'évolution des agents d'appui vers la diversité des fonctions et statuts de conseillers (homme-orchestre, technicien spécialisé, animateur, etc.), et leur insertion dans les schémas institutionnels actuels et à venir, sont donc les thématiques sur lesquelles des réponses devront être apportées rapidement pour pérenniser la dynamique enclenchée avec le CEF.

L'implication d'autres acteurs aux rôles plus structurants est importante. Une intervention de l'Etat pour juguler la crise de la filière cotonnière et relancer l'alphabétisation des producteurs serait très bénéfique. Les systèmes de formation et de recherche agricoles doivent alimenter le dispositif en contenu, outils et méthodes et, en personnels aux profils adéquats ; et d'autre part, fournir aux décideurs les éléments concrets pour les convaincre d'investir davantage dans cette approche.

Bibliographie

Chombart de Lauwe J., 1969. Nouvelle gestion des exploitations agricoles. Paris, France, Dunod, 560 p.

Davis K., 2008. Extension in Sub-Saharan Africa: Overview and Assessment of Past and Current Models and Future Prospects. *Journal of Agricultural and Extension Education* 15 (3):15-28

Djamen NP, Djonnewa A, Havard M, et al, 2003. Former et conseiller les agriculteurs du Nord-Cameroun pour renforcer leurs capacités de prise de décision. *Cahiers Agricultures* 12(4): 241 - 245

Faure G., Kleene P., 2004. Lessons from New Experiences in Extension in West Africa: Management Advice for Family Farms and Farmers' Organizations. *Journal of Agricultural Education and Extension* 10(1): 37-49

Feder G, Willett A, Zijp W, 1999. Agricultural Extension: Generic Challenges and the Ingredients for Solutions. World Policy Research Working Paper 2129., Washington, DC: World Bank, 38p.

Magne MA, Ingrand S, 2004. Advising beef cattle farmers: problem finding rather than problem solving. Characterization of Advice practices in Creuse. *Journal of Agricultural Education and Extension* 10 (4): 181-192

Mbétid-Bessane E, Havard M, Kadekoy-Tigagué D, et al, 2010. Impacts des changements de politique dans un contexte de crise mondialisée sur les acteurs des filières cotonnières d'Afrique Centrale. *Cahiers Agricultures* 19 (1) : 21-27

Parent D., 1993. La vulgarisation agricole en trois images : une analyse selon trois perspectives communicationnelles. *Économie rurale* 216 : 30-36.

Wallace I., 1997. Agricultural education at the crossroads: present dilemmas and possible options for the future in Sub-Saharan Africa. *International Journal of Educational Development* 17(1): 27-39.

Remerciements :

Les auteurs remercient les étudiantes Delphine Lefèvre (ISTOM) et Sandrine Djomo (Université de Dschang/Cameroun) pour leur participation à la collecte et à l'analyse des données.